

# Antidiscriminatiebeleid UBFlex

## Introductie

Dit document beschrijft het beleid van UBflex ten opzichte van discriminatie tijdens en rondom het werk. Binnen het document geven we de definitie van discriminatie, vermelden we het standpunt van UBflex ten opzichte van discriminatie en bespreken we de verantwoordelijkheden van zowel de werknemers als van de werkgever (UBFlex).

## Definitie van discriminatie

Onder discriminatie verstaan we het maken van (in)direct onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid en gerichtheid, levens-, politieke- of geloofsovertuiging, ras, etniciteit of afkomst. Daarnaast wordt het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers waarbij, tijdens de werving en selectie onderscheid, direct onderscheid wordt gemaakt op basis van criteria die niet relevant of noodzakelijk zijn voor de invulling van de functie.

## Het standpunt van UBFlex

UBflex wijst iedere vorm van discriminatie ten alle tijden af. Verzoeken van opdrachtgevers waarbij sprake is van discriminatie worden niet gehonoreerd, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Hiervan is sprake als wordt voldaan aan de volgende criteria:

- Een legitiem doel dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
- Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, het middel is geschikt om het doel te bereiken;
- In redelijke verhouding staat tot het doel, er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel;
- Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.

UBFlex tolereert niet dat de medewerkers worden gediscrimineerd op de werkvloer of discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers verstaan we de medewerkers die onder leiding en/of toezicht staan van een inlener.

## Verantwoordelijkheden van de medewerkers

Medewerkers van UBFlex hebben tot een bepaalde hoogte een eigen verantwoordelijk om discriminatoire verzoeken van opdrachtgevers te herkennen en hier geen medewerking aan te verlenen.

- Als de medewerker twijfelt of een over een objectieve rechtvaardiging bij een dergelijk verzoek van een opdrachtgever kan deze terecht bij een van de vestigingsmedewerkers voor overleg en duidelijkheid.
- Indien de medewerker discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/ of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij een van de vestigingsmedewerkers;

- Indien dit niet leidt tot een voor de medewerker afdoende resultaat kan de medewerker terecht bij en bij escalatie bij de operationeel directeur.

### Verantwoordelijkheden van UBflex

Als werkgever is UBflex verantwoordelijk voor het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar respecteert, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in alle vormen streng wordt aangepakt.

De implementatie van dit discriminatiebeleid ligt ook bij de verantwoordelijkheden van UBflex. Daarbij hoort onder andere het zorgdragen dat de medewerker wordt:

- Geïnformeerd en vertrouwd zijn met het discriminatiebeleid;
- Duidelijke instructies hebben gekregen hoe discriminatoire verzoeken te herkennen;
- Voorbereid op situaties waarin zij worden geconfronteerd met discriminatoire verzoeken van opdrachtgevers

Als laatste punt dient UBflex zorg te dragen voor de evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.

Mochten er naar aanleiding van dit document nog vragen zijn, dan kan er contact worden opgenomen met het planning team van UBflex. Deze is te bereiken op +31 6 11781812

Met vriendelijke groet,

Team UBflex